



Istituto Superiore di Sanità

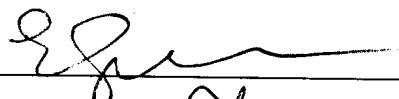
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
CONCERNENTE IL TRATTAMENTO ACCESSORIO
DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA DELL'ISS**

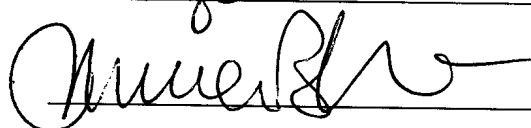
Il giorno **23 marzo 2011**, alle ore **10.00**, presso l'Istituto Superiore di Sanità, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica, nelle persone di:

Prof. Enrico Garaci
(*Presidente*)

Dott.ssa Monica Bettoni
(*Direttore Generale*)





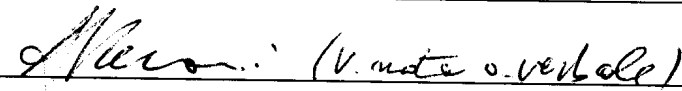
e le seguenti Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali di categoria:

FIR CISL



FLC CGIL

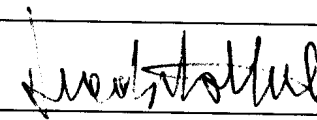
UIL P.A.



SRDAI

FEDERMANAGER

FEDERAZIONE CONFSAI UNSA
Coordinamento Nazionale Dirigenti



Le parti, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori (verbale n. 160 del 15/12/2010), e recepite le osservazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze (nota pervenuta in data 17/02/2011) sulla ipotesi di accordo integrativo sottoscritta il 6 dicembre 2010, procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto integrativo.

R.



Istituto Superiore di Sanità

Contratto integrativo concernente il trattamento accessorio della dirigenza amministrativa dell'ISS

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato dell'Istituto Superiore di Sanità.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, che si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 4 del CCNL 05/03/2008.
3. Il presente contratto ha ad oggetto la retribuzione accessoria dei dirigenti e, fermi restando i criteri di attribuzione del trattamento accessorio, fatte salve le variazioni del fondo conseguenti ad applicazioni normative o contrattuali, ha efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo nazionale.

Art. 2

Risorse Economiche anno 2009

1. Per l'anno 2009, la consistenza del fondo risulta incrementata, rispetto al 2008, degli aumenti disposti dal CCNL 2006 – 2009, sottoscritto il 28 luglio 2010, ma nel contempo è stata rimodulata tenuto conto di quanto disposto dalla vigente normativa, per cui l'ammontare complessivo per il trattamento dei *Dirigenti di I fascia* è complessivamente pari ad € 191.675,10.
2. Del suddetto importo € 166.744,28 sono destinati alla retribuzione di posizione e la restante somma di € 24.930,82 è destinata alla retribuzione di risultato ripartita in funzione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati.
- 3 La consistenza del fondo per il trattamento dei *Dirigenti di II fascia* nel 2009, risulta incrementata, rispetto al 2008 degli aumenti disposti dal CCNL 2006 – 2009, sottoscritto il 28 luglio 2010, ma nel contempo è stata rimodulata tenuto conto di quanto disposto dalla vigente normativa, per cui ammonta complessivamente ad € 465.173,14.
Nel 2009, il fondo per i Dirigenti di II fascia include anche l'importo di € 2.613,26 quale quota dei compensi aggiuntivi dovuti nell'anno di riferimento per commissioni di concorso, non erogati agli interessati e destinati al fondo ai sensi dell'art. 62, comma 3, lett. D) del precedente CCNL 2002/05.
4. Le predette risorse, per il totale dei 13 Uffici dirigenziali di II fascia, dovranno tenere conto che la retribuzione di posizione fissa e variabile nel totale assorbe € 372.138,51 per cui dovrà essere destinata alla retribuzione di risultato la quota di € 93.034,63.

5. Nell'ambito dell'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato, una quota pari ad € 74.427,70 continuerà ad essere erogata nel rispetto della procedura indicata dal 1° comma dell'art. 26 CCNL Area VII, in linea con quanto previsto dall'art. 25, comma 3 del medesimo CCNL a mente del quale l'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita. La restante quota di € 18.606,93 sarà concretamente erogata nella misura corrispondente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e del livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi.

6. Gli importi come sopra determinati per la retribuzione di posizione dovranno poi essere ridotti delle somme destinate agli uffici non coperti, che non possono essere distribuite.

7. Si conferma che, in base al combinato disposto dell'art. 27 CCNL 2002/05 e dell'art. 6 del contratto integrativo stipulato il 30/09/2008, gli incarichi ad interim vengono remunerati in misura pari al 25% della retribuzione di posizione complessiva relativa all'Ufficio per il quale è conferita la reggenza. Le somme in questione gravano sulla quota complessiva stanziata per la retribuzione di posizione fissa e variabile.

Art. 3 Risorse Economiche anno 2010

1. Per l'anno 2010, la consistenza del fondo risulta invariata rispetto al 2009, per cui l'ammontare complessivo per il trattamento dei *Dirigenti di I fascia* è pari ad € 191.675,10.

2. La consistenza del fondo per il trattamento dei *Dirigenti di II fascia* nel 2010, rispetto al 2009 risulta diminuita dell'importo di € 2.613,26 quale quota dei compensi aggiuntivi dovuti nell'anno 2009 per commissioni di concorso, ed incrementata della RIA di un dirigente cessato dal servizio il 1° 9.2009, pari ad € 2.942,81, per cui ammonta complessivamente ad € 465.502,69.


Art. 4 Criteri della premialità

1. Le parti danno atto che l'erogazione del trattamento accessorio è finalizzato a valorizzare l'impegno e la qualità delle performance individuali dei dirigenti che, per quanto riguarda le retribuzioni di posizione, sono connesse alle responsabilità derivanti dalla titolarità dell'incarico.

2. L'indennità di risultato viceversa è finalizzata a compensare il merito e la produttività dei dirigenti con riferimento al raggiungimento degli obiettivi ai medesimi assegnati e con i criteri di selettività di seguito indicati:

- Attribuzione di obiettivi di innovazione e semplificazione amministrativa;
- Rilevazioni oggettive e monitoraggio in corso di esercizio del servizio reso;
- Certificazione del livello di capacità manageriale e dei miglioramenti apportati;
- Valutazione di risultato articolata in 4 diversi livelli di merito: piena, buona, sufficiente, scarsa;
- Adeguata comunicazione agli interessati.

3. Le parti prendono atto che, per gli anni oggetto del presente contratto, sono stati già assegnati gli obiettivi da conseguire e che ciascun dirigente ha già presentato la relazione finale o intermedia sui



risultati raggiunti (tanto che per l'anno 2009 è stata ormai conclusa la valutazione di merito), secondo i criteri approvati nella concertazione del 30 luglio 2008.

4. Nell'ambito dello stanziamento destinato alla retribuzione di risultato, le somme che dovessero residuare, in ossequio al principio di cui all'art. 25, comma 2, del CCNL 2006 – 2009, verranno distribuite tra i soli dirigenti che abbiano conseguito una valutazione piena, in misura proporzionale alla posizione rivestita.

5. Entro il 31.12.2010 o comunque a seguito dei criteri che saranno approvati dall'Organismo indipendente di valutazione, le parti adegueranno il presente contratto integrativo con riguardo all'adozione dei parametri di merito e delle quote di personale dei dirigenti da collocare nelle fasce di merito ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato per gli anni 2011, 2012, 2013.

Art. 5

Ulteriori istituti di contrattazione integrativa

1. Sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 5 (formazione ed aggiornamento), 6 (sostituzione del dirigente) e 7 (incarichi aggiuntivi) del contratto integrativo stipulato in data 30/09/2008.

2. Con successiva sequenza contrattuale saranno affrontati i seguenti temi:

- a) criteri per la concessione dei congedi di cui all'art. 24 del CCNL 05/03/2008;
- b) criteri per il conferimento ed il mutamento degli incarichi;
- c) Modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;
- d) Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esentati dallo sciopero;
- e) Implicazioni derivanti sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti, dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dai processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e/o riconversione dei servizi;
- f) Misure di pari opportunità.

